

3 ACTUALITÉS

15 secondes

4 JURISPRUDENCES

Autour de l'expertise

1. Une expertise du CHSCT ou du CE n'est pas soumise aux règles des marchés publics
2. Un nouveau logiciel de décompte du temps de travail considéré comme un projet important
3. Recours à l'expertise en cas de risque grave : il faut le démontrer
4. Pour recourir à une expertise 2 délibérations sont possibles : l'une pour en décider le principe, l'autre pour désigner l'expert

5 VU DU TERRAIN

- Bombardier à Crespin : un rapport du CHSCT explosif sur des situations de harcèlement et de racisme au travail
- Radon : scandale sanitaire dans sept lycées bretons !
- Les cheminot-e-s ne doivent pas perdre leur vie à la gagner !

7 ICI ET AILLEURS

- La Chlordécone aux Antilles Françaises : Un scandale sanitaire de plus ?

9 INTERNATIONAL

Driscolls : une multinationale américaine de l'agro-alimentaire qui s'illustre par l'imposition de conditions de travail particulièrement indignes à ses employé-es et les expose à des produits toxiques

10 L'INVITÉ

Thomas COUTROT

Conditions de travail : baisse de l'autonomie, recul du harcèlement moral

12 PARUTIONS

- AZF/Total, responsable et coupable par *Rémy Jean, Philippe Saunier*
- Se doper pour travailler sous la direction de *Renaud Crespin, Dominique Lhuilier, Gladys Lutz*
- L'homme machine II du travailleur augmenté à l'homme augmenté - L'homme & la société n°207 coordonné par *Florent Le Bot, Olivier Dard, Claude Didry, Camille Dupuy et Cédric Perrin*

15 secondes

Selon un rapport du Conseil des droits de l'homme de l'Onu sur l'exposition aux produits toxiques, un travailleur ou une travailleuse perd la vie toutes les 15 secondes à cause de l'exposition aux produits toxiques au travail.

2 780 000 travailleurs/euses meurent chaque année à cause de conditions de travail dangereuses et malsaines.

2 400 000 morts prématurées sont dues à des maladies professionnelles

160 millions de nouveaux cas de ces maladies professionnelles sont signalés chaque année.

A l'heure où de nombreux gouvernements laissent sans cesse des plans d'austérité et réduisent les droits des travailleuses/eurs, cette situation de la santé et des conditions de travail représente un coût équivalent à 4% du PIB mondial.

Le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies considère que l'exposition des travailleurs aux produits toxiques est un défi mondial qui doit être traité comme une forme d'exploitation. Mais pour Solidaires c'est la conséquence directe de l'exploitation des salarié-e-s.

Les conséquences des dernières attaques

Dans de nombreuses entreprises la mise en place des CSE s'effectue et les conséquences directes pour les nouvelles instances et leurs élu-e-s apparaissent au grand jour. Partout le nombre de représentant-es diminue de manière brutale et drastiques. Il est bien souvent divisé par 3, 4 ou même parfois 5. Et comme si cela ne suffisait pas souvent les patrons tentent de réduire les droits de ces représentant-e-s, comme par exemple ceux à la formation syndicale en matière de santé et de conditions de travail. Ils cherchent à en réduire le nombre de jours mais aussi à en travestir la finalité en envoyant les militantes dans des formations pro patronales qui euphémisent les rapports sociaux.

Nous allons par ailleurs devoir faire face pendant une période à une disparité dans les instances à disposition des équipes, des CHSCT vont perdurer dans le public et parfois le privé, pour parfois un temps encore assez long, des équipes ont déjà basculé vers les CSE.

Se former, s'émanciper

Côté Solidaires, nous avons commencé à travailler à la construction d'une formation de base santé et conditions de travail de trois jours. La mise en œuvre de cette formation nous paraît prioritaire et s'adressera à la fois aux membres de CHSCT (public), de CSE (privé) mais aussi aux équipes de sections syndicales.

Cette formation combinera à la fois les questions politiques (les logiques à l'œuvre), les questions techniques et les pratiques syndicales.

Après quelques repères historiques et politiques sur les questions de santé et conditions de travail et sur la situation aujourd'hui, un temps serait consacré à la situation vécue dans les entreprises (privées ou publiques), c'est à dire du terrain d'intervention des équipes. Seront abordés les évolutions du capitalisme et évolutions des organisations de travail, les processus d'invisibilisation. Nous ferons aussi une photographie de la santé au travail aujourd'hui

Seraient ensuite traité :

- Les obligations des employeurs et le contexte juridique de notre action qui ne sont pas modifiées par les ordonnances (obligation de sécurité de résultat, règles générales de prévention etc.) ;
- Le travail de terrain et les priorités d'actions syndicales en lien avec les valeurs de Solidaires ;
- Les moyens d'actions syndicaux : mobilisation et action collective par le travail d'enquête, de terrain et la construction des exigences avec les salarié-es, les interventions possibles dans les instances représentatives du personnel, le droit d'alerte et droit de retrait, l'expertise santé-travail (notamment risques graves), les soutiens possibles: inspection du travail, médecine du travail, CARSAT ainsi que les interventions en justice.

C'est un enjeu important pour notre syndicalisme.

Et voilà le travail le 27 et 28 mars 2019 à Paris

Nous lançons une nouvelle initiative nationale sur la santé et les conditions de travail. Presque 10 ans après les premières journées « Et voilà le travail » des 8 et 9 mars 2010 qui avait réuni à Paris entre cinq cent et six cent militant-e-s de terrain de nos syndicats, issus du privé comme du public, de petites et de grosses entreprises qui avaient pu échanger et débattre de leurs conditions de travail, de la santé au travail, du travail. Ces journées nationales enclenchèrent une dynamique qui a permis aujourd'hui Solidaires de développer un réseau de militant-e-s autour des questions centrales de la santé et des conditions de travail.

En 2019, les questions de santé et conditions de travail sont toujours aussi centrales pour les travailleuses et travailleurs, sources souvent de leurs mobilisations et nous devons enclencher et relancer des actions et campagnes collectives. L'affrontement avec le capitalisme ne pourra guère se faire si nous ne sommes pas capables de lutter pour faire cesser l'exploitation de nos vies et de nos corps à son seul profit.

1) Une expertise du CHSCT ou du CE n'est pas soumise aux règles des marchés publics

Alors que nous pensions que le sujet était clos depuis 2011¹, la Fédération Hospitalière de France (FHF) a remis la question à l'ordre du jour. En 2016 elle s'est adressée à la Direction des Affaires Juridiques du ministère de l'économie et des finances pour connaître son interprétation de l'ordonnance du 23 juillet 2015 qui a modifié les formalités et conditions de passation de marchés publics.

En estimant que :

- les CHSCT des établissements publics de santé ont un pouvoir adjudicateur car ils sont dotés de la personnalité juridique, ils exercent une activité visant la satisfaction d'un besoin d'intérêt général et sont placés dans un lien de dépendance étroit à l'égard des établissements de santé ;
- les contrats d'expertise conclus par les CHSCT constituent des marchés publics de services répondant à leurs besoins ;

La DAJ en conclut que « la passation des marchés publics d'expertise est soumise aux règles de publicité et de mise en concurrence issues du droit commun de la commande publique ».

Or la cour de cassation en a jugé différemment : « le CHSCT ne relève pas des personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, quand bien même il exerce sa mission au sein d'une personne morale visée audit article ».

Les juges ont également validé le fait que la convention constitutive de groupement hospitalier de territoire (GHT) constituait bien un projet important au sens de l'article L 614-12 du code du travail pour les raisons suivantes : « l'institution du GHT entre 6 centres hospitaliers aura des répercussions d'importance sur le fonctionnement des établissements de santé et donc sur l'organisation et les conditions de travail ».

Cass.soc., 28 mars 2018, n°16-29106

Dans deux avis du 4 avril 2018 la cour de cassation a rendu le même jugement à l'égard d'un CE : « Un comité d'entreprise d'une personne morale, soumise à l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics en qualité de pouvoir adjudicateur, ne relève pas des personnes morales de droit privé pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de ladite ordonnance ».

Cass.soc., 4 avril 2018, avis n°15005 et n°15006

2) Un nouveau logiciel de décompte du temps de travail considéré comme un projet important

Après une période de test, une entreprise décide de généraliser son nouveau logiciel de gestion de paie, de gestion administrative des absences et du temps de travail des personnels. Le CHSCT estimant être en présence d'un projet important modifiant les conditions de travail des salarié-es a voté une expertise. Le CHSCT s'appuie notamment sur plu-

sieurs exemples concrets qui empêchent de comptabiliser dans le logiciel les heures de travail réellement effectuées ce qui en conséquence affecte les conditions de travail des personnels.

La Cour de cassation relève que le nouvel outil n'est pas une simple substitution ou un complément au précédent logiciel « dès lors qu'il met en place un décompte du temps de travail en heures qui n'existait pas auparavant » et qu'au vu des éléments fournis par le CHSCT « il est susceptible de mettre en œuvre un écart entre le temps de travail prescrit et le temps de travail réellement effectué... »

Les juges ont considéré que la délibération du CHSCT désignant un expert était justifiée.

Cass.soc., 25 mai 2018, n°16-26856

3) Recours à l'expertise en cas de risque grave : il faut le démontrer

Suite à la mise à disposition de tablettes tactiles et d'une nouvelle application, les commerciaux d'une entreprise étaient confrontés à de nombreux dysfonctionnement du matériel et du logiciel avec des conséquences sur leurs conditions de travail.

Le CHSCT estimant que les conséquences sur les conditions de travail étaient importantes a voté une expertise pour risque grave.

Le juge des référés constatant que l'employeur avait pris de mesures correctrices et mis en place de nouvelles formations lui a donné raison.

Ce jugement a été confirmé par la cour de cassation qui s'est appuyée sur les éléments suivants : le nouveau matériel n'avait eu aucun impact sur le taux d'absentéisme, qu'il n'y avait eu aucune inscription sur le registre des dangers graves et imminents, que le médecin du travail n'avait émis ni observation, ni alerte et qu'enfin il n'avait eu aucune incidence sur le volume et la qualité de la production.

L'absence de risque grave était donc caractérisée pour la cour de cassation qui a rejeté le pourvoi du CHSCT.

Cass.soc., 6 juin 2018, n°17-17594

4) Pour recourir à une expertise 2 délibérations sont possibles : l'une pour en décider le principe, l'autre pour désigner l'expert

C'est ce que vient de préciser la cour de cassation dans 2 arrêts du 5 juillet 2018 pour qui « l'article L. 4614-13 du code du travail ne s'oppose pas à ce que le recours à l'expertise et la désignation de l'expert fassent l'objet de deux délibérations distinctes ».

Cass.soc., 5 juillet 2018, n° 17-11.829 et n° 17-13.306

¹ Arrêt cour de cassation du 14 décembre 2011, n°10-20378

Bombardier à Crespin : un rapport du CHSCT explosif sur des situations de harcèlement et de racisme au travail



Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du constructeur de train Bombardier (à Crespin, 59) vient de sortir un rapport d'enquête accablant sur plusieurs situations individuelles rencontrées dans l'entreprise.

Ce rapport, qui a été rendu le 5 septembre 2018 à l'entreprise canadienne, met la direction dans une situation difficile : en effet la rédaction paritaire du rapport, notamment avec Madame Tremblay (responsable éthique et conformité du siège social de l'entreprise à Montréal) laisse peu de place au doute quant à la véracité des faits révélés. Cependant, malgré l'ampleur des faits rapportés et les 48 personnes auditionnées dans ce rapport qui s'appuie sur de nombreux témoignages directs et concordants, plus des éléments matériels, la direction n'a eu aucune réaction.

La victime présumée est en arrêt depuis plus d'un an et a subi un véritable calvaire de cinq longues années fait d'humiliations répétées, de rumeurs professionnelles calomnieuses incluant aussi sa vie privée. Elle a de plus fait l'objet d'un dossier à charge de la part de ses supérieurs hiérarchiques dans le but de la « faire sortir » ; plus généralement elle a été victime d'abus de pouvoir, de discrimination, de dénigrement, de pression psychologique ; des maux partagés par plusieurs autres salariés qui ont qualifié le système instauré « de système mafieux où règne la loi de l'omerta » et disent avoir « peur des représailles ». La victime présumée avait le droit à des brimades quotidiennes en public de la part de ses supérieurs hiérarchiques telles que : « deux bras gauches », « abruti », « incompetent », « mauvais », « ne sait pas faire grand choses », « il n'est même pas capable de changer une ampoule », etc.

L'enquête a également mis en lumière une liberté de parole raciste et décomplexée avec des mots tels que : « sale libyen car les libyens sont sales », « la noire qui pue », « ce monsieur pue car il est noir », « lui c'est un sale négro », « les arabes, les branleurs, les voleurs ». Ces paroles et ce contexte sont à mettre en relation avec la position de l'entreprise, qui en 2015 – alors que notre syndicat réaffirmait la liberté de conscience, la défense de valeurs universalistes et antiracistes – s'en prenait à un délégué syndical en tentant de le licencier après qu'il eut été victime de racisme dans l'atelier. Fort heureusement, l'inspection du travail était intervenue pour refuser ce licenciement.

Mais le rapport laisse aussi entrevoir un scandale, car de potentiels faits de corruption (comme des cadeaux faits par un sous-traitant ou du détournement de matériel à des fins d'enrichissement personnel) sont mis en exergue. Là encore, qu'attend la direction de Bombardier, qui par ailleurs se vante d'être une entreprise sociale, humaine et éthique ?

Face à la gêne de l'entreprise, qui préfère dire que ce sont des situations individuelles (alors qu'une fois celles-ci additionnées, elles mettent en lumière le vrai visage de la politique managériale et des ressources humaines du constructeur), ce

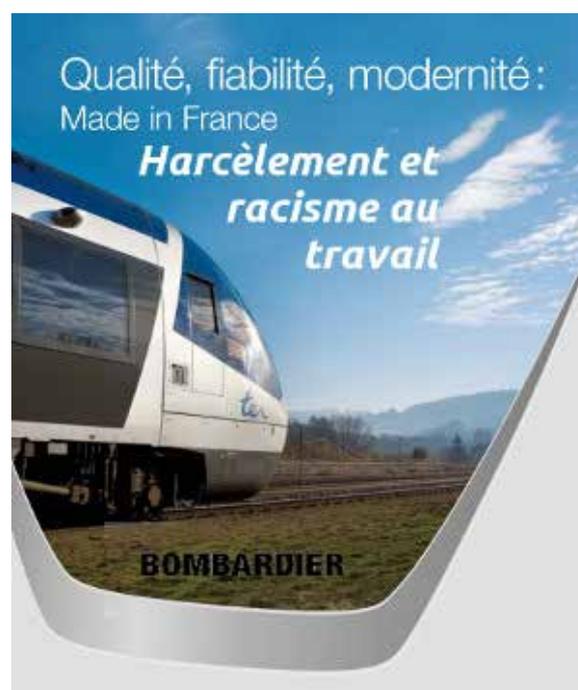
rapport du CHSCT de 28 pages démontre le rôle potentiellement grave de la hiérarchie qui a participé à ces actes. Malgré les alertes au sujet de la répétition de ces situations, la direction ne prend aucune mesure puisqu'une semaine après la remise de ce rapport, aucune sanction n'a été prononcée contre les auteurs présumés de ces faits.

À cause de la passivité de l'entreprise, les délégués du personnel du syndicat majoritaire, SUD, ont déposé un droit d'alerte pour obliger la direction à prendre ses responsabilités et protéger leurs collègues toujours en contact avec de tels individus, mettant ainsi en danger leur santé physique et mentale. En effet, l'enquête a en outre mis en lumière que ce salarié n'était malheureusement pas le seul à subir de tels actes.

L'entreprise Bombardier n'en est pas à son premier cas de potentiel harcèlement moral et toutes les catégories socio-professionnelles sont touchées. D'autres salariés ont décidé de briser le silence et de faire une action commune : ils vont déposer plainte contre Bombardier pour « harcèlement moral », soutenu par le syndicat SUD industrie.

Les délégués syndicaux SUD industries Bombardier appellent « à briser le silence pour mettre fin à un système où on met la pression aux salariés de manière continue où il existe une organisation du travail qui broie les salariés et laisse faire en plus des situations intolérables de racisme, alors que pourtant la direction est mise au courant des faits ».

Cette affaire illustre l'importance d'avoir des institutions représentatives du personnel fortes dans les entreprises pour défendre le personnel mais aussi la dignité des individus au travail, tandis que le gouvernement a décidé de s'en prendre au CHSCT et au CE en les fusionnant via un CSE aux droits et moyens réduits, mettant ainsi à mal la protection des salariés.



Radon : scandale sanitaire dans sept lycées bretons !



Le rapport de dépistage du radon commandé par la Région Bretagne établi fin avril laisse apparaître des situations sanitaires alarmantes dans sept établissements bretons.

L'enquête portait uniquement sur les lycées bretons des Côtes d'Armor et du Finistère.

22 établissements présentent des taux d'exposition compris entre 400 et 1000 becquerels par m³, correspondant au « *seuil de précaution rendant souhaitable d'entreprendre des actions correctives* » selon l'Agence régionale de santé.

Pire, l'étude dénombre 15 bâtiments présentant des niveaux d'exposition au radon supérieurs à 1000 Bq/m³, bâtiments situés dans deux établissements des Côtes d'Armor (La Fontaine des eaux à Dinan et le lycée Rosa Parks à Rostrenen) et cinq du Finistère (Iroise à Brest, Pont-de-Buis, et à Quimper, l'EREA Louise Michel, les lycées Thépot et Brizeux). Ce seuil de 1000 Bq/m³ représente « *un seuil d'alerte qui rend impératif de réaliser des actions correctives à bref délai* » toujours selon l'ARS. Or, selon les documents que s'est procuré SUD éducation, des taux de plus de 3.000 Bq/m³ ont été mesurés dans les locaux de ménage et atteignent même le niveau 10.000 Bq/m³ dans le logement de fonction d'un personnel.

Le radon est un gaz radioactif d'origine naturelle. Il est reconnu par le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) comme **un agent cancérigène, susceptible d'augmenter le risque de cancer du poumon**. Il constituerait la seconde cause de décès par cancer du poumon après le tabac et devant

l'amiante. En Bretagne, environ 20 % des décès par cancer du poumon seraient attribuables au radon. (<https://www.bretagne.ars.sante.fr/le-radon>)

SUD éducation dénonce ces situations d'urgence sanitaire et la rétention d'informations qui règne depuis la publication de ce rapport. Pour la santé des élèves et des personnels de ces lycées, nous exigeons que la Région prenne urgemment toutes les mesures nécessaires pour garantir des conditions de travail totalement sécurisées dès la rentrée.

Actualité

L'arrêté du 27 juin 2018 (JO du 30 juin) qui pour chaque département établit un classement des communes réparties entre les trois zones à potentiel radon définies en fonction des flux d'exhalation du radon des sols (C. Santé Publique art. R. 1333-29) :

- Zone 1 : zones à potentiel radon faible ;
- Zone 2 : zones à potentiel radon faible mais sur lesquelles des facteurs géologiques particuliers peuvent faciliter le transfert du radon vers les bâtiments ;
- Zone 3 : zones à potentiel radon significatif.

Ce classement des communes a été validé par l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) qui souligne que les études destinées à améliorer la prise en compte de certains facteurs favorisant l'émanation du radon doivent se poursuivre et propose de réexaminer au vu de ces résultats le classement des communes.

Les cheminot·e·s ne doivent pas perdre leur vie à la gagner !



Chaque jour, près de 20 cheminot·e·s sont victimes d'accidents du travail et année après année, leur taux de fréquence est en augmentation à la SNCF. Chaque année, plus de 250 000 journées sont non travaillées suite à

des accidents de travail, en plus des 60 000 suite à des accidents de trajet.

En une semaine, 4 cheminots sont morts au travail !!!

En une semaine, la famille cheminote a été endeuillée à 4 reprises.

Après un suicide sur le lieu de travail ; un accident de chantier ; hier, un agent de 55 ans est mort en service, percuté par un train. La Fédération SUD-Rail tient à présenter ses plus sincères condoléances à la famille, aux amis et collègues de tous ces cheminots.

Ce drame succède à un autre, survenu hier près de Tarbes causant 2 morts et 2 blessés en urgence absolue dans une entreprise sous-traitante de la SNCF et à la défenestration d'un cadre de SNCF Réseau à Lyon. Pour l'ensemble de ces faits, des enquêtes judiciaires et des enquêtes internes sont en cours,

mais d'ores et déjà, à l'heure de la présentation des bilans sociaux du Groupe Public Ferroviaire, les cheminot·e·s payent l'irresponsabilité des dirigeant·e·s de l'entreprise qui imposent un tel système. Tous ces accidents du travail sont des agressions préméditées envers les cheminot·e·s.

Ce n'est pas « la faute à la fatalité ». Les raisons sont connues : diminution des effectifs, destruction des collectifs de travail, formation insuffisante, encadrement surchargé de tâches annexes, course à la productivité, multiplication du travail de nuit... Mais tout ceci se paie de nos vies.

Le temps est certes au deuil, mais alors que le Président de la SNCF est en représentation devant 800 managers et fustige les salarié·e·s de la SNCF dans la presse, sur le terrain, la colère est là.

Aux accidents mortels qui se multiplient, viennent s'ajouter les morts par suicide, toujours très présents à la SNCF. La Fédération SUD-Rail affirme que l'incertitude professionnelle engendrée par les contre-réformes successives et la précarisation de la production voulue par la direction SNCF, menace la vie des travailleurs et travailleuses du rail... Nous en avons aujourd'hui la funeste preuve !

La Chlordécone aux Antilles Françaises : Un scandale sanitaire de plus ?



Des effets sur la santé qui font craindre une catastrophe sanitaire de grande ampleur



Si la question de la pollution des sols par la chlordécone agite encore autant, c'est évidemment en raison des conditions de son autorisation et de la gestion calamiteuse de cette pollution par l'État, mais surtout à cause des conséquences sanitaires considérables que la contamination des aliments risque de faire subir à la population. Certains ont même parlé de Tchernobyl chimique en comparaison avec la catastrophe nucléaire d'Ukraine.

Bien que le gouvernement n'autorise qu'au-compte goutte les études sur ses effets sanitaires, on sait déjà, grâce à l'implication de certains chercheurs que cette molécule est responsable d'une diminution de la durée de la grossesse chez les femmes martiniquaises et Guadeloupéennes, elle-même associée à l'augmentation du risque d'accouchement prématuré.

Les chercheurs ont également montré que ce pesticide a des effets sur le développement psychomoteur des enfants lorsque l'exposition a lieu pendant la période prénatale et que les niveaux d'hormones thyroïdiennes sont impactés sans qu'on puisse dire encore la portée sanitaire de ces observations.

Une autre étude menée en Guadeloupe uniquement, a montré un lien entre l'exposition à la chlordécone et le risque de développer un cancer de la prostate. Or la Martinique détient le triste record du monde du nombre de cancers de la prostate avec un taux de 227,2 pour 100 000 habitants (contre 129 en France)

Après les résultats alarmants de cette étude, les chercheurs, qui conseillent de l'étendre à la Martinique et de travailler sur les mécanismes d'apparition de la maladie se voient mettre un véto de l'Institut National du Cancer dont la présidente de l'époque n'est autre qu'Agnès BUZYN, l'actuelle Ministre de la Santé.

Un dossier traité avec amateurisme au plus haut niveau

Pire encore, alors que des normes (Limites Maximales Résiduelles) ont été fixées dès 2008 pour limiter la quantité de chlordécone dans les aliments, un règlement Européen de 2013, en changeant les modalités de contrôle du respect des LMR, les multiplie de facto par 5 ou 10. Cette pirouette n'est pas perçue de suite, mais en 2015, des agents de l'Agence Régionale de Santé alertent leur hiérarchie sur le relèvement de fait de ces normes. Ils ne seront pas entendus mais depuis le début de l'année 2018, des associations, des élus et des journalistes s'emparent du sujet. Reportages télé et réseaux sociaux, associations et organisations syndicales entretiennent une agitation constante sur le sujet.

La ministre de la santé, est alors obligée de réagir. Dans un premier temps, selon elle, aucun problème, les LMR sont protectrices. Dans un second temps, elle admettait un problème

Alors qu'en France, le gouvernement tergiverse sur l'interdiction du glyphosate, un pesticide utilisé à partir du début des années 1970 continue de faire scandale dans les Antilles. En Martinique et en Guadeloupe les gouvernements successifs ont en effet autorisé l'utilisation du chlordécone, un pesticide extrêmement violent, pour lutter contre le charançon du bananier, un insecte capable d'infliger d'importants dégâts dans les plantations de bananes. Malgré son interdiction aux États-Unis ou il a causé de nombreux dommages (sanitaires et environnementaux), le brevet est racheté par le groupe de Laurent de Lagarigue, qui commercialise aux Antilles des produits phyto. Ensuite il le fera produire au Brésil avant de l'importer avec la bénédiction des ministres de l'agriculture de l'époque, Henry Nallet puis Jean-Pierre Soisson qui prennent soin de l'interdire en France hexagonale mais accordent dérogation sur dérogation pour son utilisation aux Antilles.

Il faut dire que la filière banane aux Antilles est presque qu'exclusivement contrôlée par les gros planteurs békés, ces descendants des colons Français qui détiennent encore aujourd'hui la plus grande partie des terres cultivables. La filière, qui vit à coup de subvention est particulièrement bien organisée et fait l'objet d'un puissant lobbying auprès des gouvernements Français et des instances Européennes.

Avec la complicité de certains politiques locaux la chlordécone a donc été épanchée sur les sols de Martinique et de Guadeloupe jusqu'en 1993 (sans compter l'écoulement des stocks importants).

Le problème c'est que ce pesticide est extrêmement rémanent et persiste dans les sols jusqu'à 700 ans après son épanchage. Avec le recul de la production bananière et la diversification de certaines plantations, certaines productions vivrières à destination de la population locale se retrouvent maintenant polluées, parfois à des niveaux très élevés.



et déclarait vouloir demander leur modification à la Commission européenne, puis elle a déclaré que la demande à la Commission porterait sur une clarification pour comprendre quelles sont les LMR effectivement applicables. Enfin, devant des parlementaires incrédules, elle déclarait de concert avec les ministres de l'agriculture et de l'outremer qu'on allait faire « confirmer la stratégie française en matière de contrôles par la Commission », et que rien n'avait changé, ni dans les pratiques de contrôle, ni dans les LMR!

Bref, le traitement de ce dossier, aux plus hauts niveaux, transpire l'amateurisme sinon la tromperie, et surtout le manque d'empathie envers les populations concernées.

L'enjeu pour le gouvernement, en effet, est énorme. Maintenir des LMR à des niveaux trop bas reviendrait à devoir indemniser des milliers d'agriculteurs ou d'éleveurs qui devraient cesser ou changer d'activité. De même, montrer un lien direct entre l'apparition de certaines maladies et la contamination des milieux et des aliments par la chlordécone conduirait des milliers d'Antillais à se retourner contre l'État. Or ce dernier ne veut entendre parler ni d'indemnisation, ni de réparations.

Des agents de l'État bâillonnés

Devant la mobilisation de pans entiers de la société, on assiste aujourd'hui à une véritable reprise en main du dossier par les autorités. Après des années de silence de plomb, il faut absolument communiquer, montrer que ça bouge, que l'administration a entendu, qu'elle travaille, qu'elle ne cache rien. Mais aux yeux du préfet, du directeur de l'ARS locale et du gouvernement sans doute, cette communication ne peut être réalisée par certains agents de l'ARS, pourtant experts de la question mais jugés trop enclins à la transparence et trop en empathie avec la population.

C'est ce qui amène la CDMT-ARS (syndicat proche de Solidaire) en janvier 2018 à dénoncer, dans une lettre ouverte à la ministre de la santé, les pressions que subissent les agents de l'ARS Martinique pour limiter l'information du public au strict minimum et rester dans un discours qui semble devoir justifier le statu quo. Dans ce même courrier, la CDMT-ARS constate que les efforts conduits par les personnels pour informer la population sur les risques, sont réduits à néant du fait de décisions inadaptées, incomprises par la population, manifestement contradictoires avec la politique de réduction des expositions à la chlordécone constamment affichée comme une priorité d'action des pouvoirs publics. La CDMT dénonce encore la mise à l'écart de personnels d'autant plus étonnante que leur expertise et leur connaissance de l'historique sont unanimement reconnues et déplore la crise de confiance actuelle à l'égard des autorités de santé et donc de leurs agents qui survient dans un contexte où l'information du public concernant ce dossier est également quasiment à l'arrêt depuis plusieurs années.

Un forum social pour exiger la protection effective des populations

Cette prise de position d'agents de l'État a encore amplifié la mobilisation sur le sujet et la centrale CDMT a donc pris l'initiative de proposer l'organisation d'un forum social afin de

définir une stratégie de lutte face au gouvernement autour du chlordécone. La CDMT a été rejointe pour l'organisation du forum, par de nombreux mouvements syndicaux, associations de défense de l'environnement, de médecins, et des organisations d'agriculteurs et de pêcheurs. Les forums ont été précédés d'une grande manifestation qui a rassemblé plusieurs centaines de personnes au mois de mars 2018. Les discussions, dans le cadre du forum, ont permis d'établir une plate-forme de revendications autour des questions de santé naturellement, mais aussi du maintien d'une agriculture raisonnée, de la pêche et de la délicate question des responsabilités et des réparations. Par exemple, on retiendra les propositions suivantes :

- Réalisation et publication d'une cartographie de la réalité de la contamination sur toutes les surfaces agricoles ;
- Indemnisations des petits exploitants dont les terres sont contaminées et accompagnement à la reconversion ;
- Un dosage du taux de chlordécone dans le sang gratuit (pris en charge) accessible aux populations à risque
- Mise en place d'une unité de recherche sur les méthodes efficaces de détoxification des populations touchées ;
- Campagne de sensibilisation autour du cancer de la prostate.

En tout, c'est une cinquantaine de revendications auxquelles le préfet n'a, à ce jour pas répondu, autrement qu'en annonçant qu'il déployait lui-même ses propres actions dans le cadre des instances qu'il mettait lui-même en place (et dont il garderait donc le contrôle...)

En définitive, il apparaît clairement que l'État entend reprendre la maîtrise d'un dossier dont la gestion a paru un temps lui échapper pour mieux contrôler les concessions qu'il fera ou non à une population désabusée mais dont les réactions lui semblent encore largement imprévisibles.



Driscolls : une multinationale américaine de l'agro-alimentaire qui s'illustre par l'imposition de conditions de travail particulièrement indignes à ses employé-es et les expose à des produits toxiques



Driscolls est une multinationale qui contrôle environ un tiers de la production et de la distribution des fraises et de mûres aux États-Unis. La firme cultive dans 21 pays et vend dans 48. En 2015, dans une ferme industrielle de l'État de Washington, the Sakura brothers berry farm, qui fournit Driscoll, le syndicat Familias Unidas por la Justicia (FUJ) dénonçait les conditions de travail sur le site et l'exposition des travailleurs et travailleuses (venant pour leur majorité de l'État de Oaxaca, au Mexique) à de fortes doses de pesticides. Ces doses sont plus élevées que dans la plupart des autres types d'exploitations fruitières car les champs sont plantés de façon plus dense, ce qui signifie que les produits chimiques sont répandus beaucoup plus près des personnes pendant qu'elles cueillent. Mais l'exposition aux produits toxiques n'est pas le seul des aspects scandaleux de la politique de cette ferme : en 2015 elle employait ses salariés sans contrat, sans leur payer la totalité des heures travaillées et refusait de reconnaître leur syndicat. Driscoll cautionne voir encourage ce type de pratique chez nombre de ses exploitants.

Ainsi en Basse Californie (Mexique), comme le dénonce sans relâche à San Quintin l'Union des travailleurs agricoles de San Quintin, Alianza de Jornaleros et le Syndicat des journalier-es SINJA. Ces organisations ont appelé à une journée mondiale de boycott des produits Driscoll le 29 septembre pour des raisons similaires d'une part, pires d'autre par, que celles que dénonçaient les travailleurs et travailleuses de l'État de Washington. Car s'ajoutent également la dénonciation de viols que subissent les travailleuses mexicaines dans les plantations de San Quintin.

Dans cette ville, plus de 80 000 travailleurs et travailleuses ont été obligés d'émigrer du Veracruz, du Michoacán, et de Oaxaca notamment. Dans ces régions, de nombreuses communautés autochtones ont subi les impacts de politiques

ultra-libérales issues que l'ALENA (Traité de libre-échange nord-américain) et de l'usage contraint de maïs transgéniques que le traité a permis de faire proliférer. C'est une catastrophe humaine et environnementale, car le maïs transgéniques a fait disparaître les cultures traditionnelles ainsi que de nombreuses variétés, mettant les populations à la merci économique des sociétés produisant le maïs OGM.



Les conditions de travail à San Quintin sont elles aussi épouvantables.

« Les travailleurs et travailleuses gagnent entre 8,00 \$ et 9,00 \$ par jour, sont payés à la pièce, et vivent dans des logements de fortune construits avec des sacs en plastique, des bâtons et tout type de matériel jetable qu'ils peuvent se procurer. Les travailleurs travaillent souvent jusqu'à 12 heures par jour avec leurs enfants, les femmes en portant leur enfant sur le dos. Les pesticides sont pulvérisés sur leur corps et ils et elles sont forcés de travailler sous de très fortes chaleurs. Pour la récolte des baies les travailleurs et travailleuses doivent supporter les piqûres d'insectes et la crainte d'être mordu-e-s par des serpents à sonnettes, le tout sans avoir l'autorisation de prendre des pauses », dénonce les syndicats des travailleurs et travailleuses agricoles de San Quintin.

Solidaires et le Réseau syndical international de solidarité et de luttes soutiennent les travailleurs et travailleuses de San Quintin et leur droit à s'organiser syndicalement, ainsi que leur légitimes revendications. Driscoll's : encore une multinationale qui pratique de multiples formes d'exploitation.

Thomas COUTROT



Thomas COUTROT
DARES

L'enquête *Risque psycho-sociaux (RPS) 2016* est la concrétisation des recommandations du Collège d'expertise sur le suivi statistique sur les risques psycho-sociaux au travail (rapport Gollac 2011). Cette enquête s'articule avec l'enquête Conditions de travail (CT) : tous les trois ans, en alternance, aura lieu l'une ou l'autre de ces enquêtes. L'interrogation se fera en panel pendant 9 ans au minimum.

L'enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016 s'inscrit dans la suite des enquêtes Conditions de travail menées depuis 1978 en France¹. Elle a porté sur 21 000 répondants représentatifs de 22,8 millions de salarié-e-s, interrogé-e-s en face à face entre octobre 2015 et juin 2016.

Le tournant des années 2010 – l'après-crise financière – avait vu une accélération des changements organisationnels et des restructurations, qui a impliqué une hausse des contraintes de rythme de travail ainsi qu'un recul de l'autonomie et des marges de manœuvre des salarié-e-s. Cette fois l'enquête montre que le rythme des changements s'est quelque peu ralenti : la part des salarié-e-s ayant vécu au cours des 12 derniers mois au moins un changement important de leur environnement de travail a reculé de 43% à 41%. De ce fait l'intensité du travail, en hausse entre 2005 et 2013, s'est stabilisée depuis, à un niveau certes élevé. En même temps on observe quand même un nouveau renforcement des normes et des procédures ainsi qu'une baisse de l'autonomie des salariés, surtout pour les catégories les moins qualifiées. L'évolution la plus marquée est le recul du nombre de salarié-e-s signalant des comportements hostiles (harcèlement au travail).

Stabilisation des contraintes de rythme de travail

Après l'augmentation observée entre 2005 et 2013, l'exposition aux contraintes de rythme de travail s'est stabilisée à un niveau élevé : en 2016 comme en 2013, 35% des salarié-e-s subissaient au moins trois contraintes de rythme de travail (parmi sept). Les « normes de production à satisfaire en une journée au plus » sont la seule contrainte de rythme à s'accroître, concernant 46% des salarié-e-s en 2013 contre 48% en 2016. De même, les procédures de qualité sont plus répandues en 2016 (46%) qu'en 2013 (43%).

Les contraintes de vigilance continuent de s'accroître : en 2016, 43% des salarié-e-s déclarent ne pas pouvoir quitter leur travail des yeux, soit 4 points de plus qu'en 2013. Le travail dans l'urgence est également de plus en plus fréquent, et ce particulièrement pour les femmes. Elles sont plus nombreuses à « devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre plus urgente » : 68% en 2016 contre 65% en 2013.

La stabilisation des réorganisations s'accompagne d'une réduction de la charge mentale. En 2016, 44% des salariés déclarent « devoir penser à trop de choses à la fois » contre 49% en 2013. Les femmes sont plus nombreuses dans ce cas (47% contre 40% des hommes), même à catégorie socioprofessionnelle identique. Enfin, 31%

des salarié-e-s déclarent « travailler sous pression », alors qu'ils étaient 36% en 2013. Cette baisse est particulièrement importante chez les cadres : 43% en 2016 contre 51% en 2013.

Des marges de manœuvre en recul

Parallèlement à la montée des normes et standards, l'autonomie et les marges de manœuvre des salarié-e-s ont poursuivi le déclin entamé depuis 1998, pour toutes les catégories socio-professionnelles. Les salarié-e-s sont de moins en moins nombreux à « choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés » et à « ne pas avoir de délais ou à pouvoir faire varier les délais fixés ». À catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes continuent à avoir moins de latitude pour organiser leur travail que les hommes.

Le travail tend à devenir plus répétitif : en 2016 43% des salarié-e-s déclarent « répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations » contre 27% en 2005 et 41% en 2013. Néanmoins, de plus en plus de salarié-e-s déclarent que leur travail leur permet « d'apprendre des choses nouvelles » : 80% en 2016 contre 77% en 2013.

Des horaires un peu moins contraignants

Les contraintes horaires sont stables sur la période, voire en légère amélioration : en 2016, les salarié-e-s sont un peu moins nombreux qu'en 2013 à ne pas disposer de 48 heures de repos par semaine, à ne pas connaître leurs horaires du mois à venir, ou encore à ne pas pouvoir s'arranger avec leurs collègues.

Peu de changement également pour le travail du samedi, du dimanche ou de nuit. Ces horaires de travail atypiques sont plus fréquents chez les employé-e-s du commerce : 62% travaillent le samedi et 45% le dimanche. C'est toutefois 2 points de moins qu'en 2013, malgré la loi Macron de 2015 qui a élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans les zones touristiques.

Un soutien social toujours fort

Après une hausse entre 2005 et 2013, les tensions dans les rapports avec les collègues (21 % des salarié-e-s concerné-e-s) ou le supérieur hiérarchique (26%) se sont stabilisées entre 2013 et 2016. Les collectifs informels de travail résistent : la grande majorité (plus de 80 %) des salarié-e-s signalent disposer de possibilités d'entraide et de coopération dans leur travail, et ce soutien progresse même un peu entre 2013 et 2016 : les salarié-e-s disent un peu plus souvent être aidé par les collègues ou le supérieur hiérarchique en cas de travail délicat, ou avoir la possibilité de coopérer pour faire correctement leur travail. Le sentiment

¹ Amélie Mauroux, Marilyne Beque, « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », Dares Analyses N° 082, décembre 2017

de reconnaissance s'est amélioré : les salarié-e-s étaient moins nombreux en 2016 (24%) qu'en 2013 (29%) à estimer que leur travail n'est « pas reconnu à sa juste valeur ».

Des violences morales en recul

L'évolution la plus marquante concerne les situations de violence morale, qui demeurent très fréquentes mais connaissent un net recul : en 2016, 30% des salarié-e-s, contre 37% en 2013, disent avoir subi au moins un comportement hostile dans leur travail au cours des 12 derniers mois (être la cible de propos blessants, être ridiculisé en public ou ignoré, voir son travail injustement critiqué ou saboté, devoir effectuer des tâches inutiles ou dégradantes, subir des propositions à caractère sexuel, etc.). Comme en 2013, les femmes signalent plus souvent (31%) que les hommes (28%) avoir subi au moins un comportement hostile au cours des 12 derniers mois.

Plus précisément, en 2016, 22% des salarié-e-s (contre 28% en 2013) signalent avoir été la cible de comportements méprisants au travail, 22% (- 4 points) d'un déni de reconnaissance de leur travail et 5% (- 2 points) d'atteintes dégradantes, ces trois formes de comportements hostiles n'étant pas exclusives les unes des autres.

Cette baisse peut être mise en relation avec le ralentissement des changements organisationnels, car on a observé que les situations de harcèlement étaient souvent corrélées à un rythme élevé de changements imposés. Mais elle traduit aussi certainement une prise de conscience du management, qui a multiplié les dispositifs de signalement de salarié-e-s en difficulté et de soutien psychologique, sans toutefois modifier l'organisation du travail dans un sens plus participatif.

Des exigences émotionnelles importantes pour les femmes

De plus en plus de salarié-e-s déclarent être en contact avec le public : 73% en 2016 contre 62% en 1998. Ce contact engendre souvent de l'intensité émotionnelle au travail : 46% des salarié-e-s en contact avec le public déclarent côtoyer « des personnes en situation de détresse » et 54% disent devoir « calmer des gens ». La proportion de salarié-e-s disant « vivre des tensions avec le public » demeure stable mais élevée (32%), tandis que 10 % des salariés sont toujours soumis à des conflits éthiques : ils estiment « devoir faire toujours ou souvent des choses qu'ils désapprouvent ». Les salarié-e-s, enfin, signalaient moins souvent « devoir cacher leurs émotions », ce qui concerne surtout les femmes (31 % contre 19 % des hommes).

Des contraintes physiques toujours présentes

En 2016, les expositions aux contraintes et risques physiques se stabilisent pour toutes les catégories socioprofessionnelles, les ouvriers-ères restant de très loin les plus exposé-e-s à ces contraintes, avec les employé-e-s de commerce et de service. 34% des salarié-e-s (mais 60 % des ouvriers) demeurent soumis-e-s à au moins trois contraintes physiques, et 18% (37 % des ouvriers-ères) à un bruit intense qui les gêne pour entendre une personne située à 3 mètres.

Enfin, 29% des salarié-e-s déclarent être en contact avec des produits dangereux, soit 2 points de moins qu'en 2013. Peu de cadres (13%) sont concerné-e-s, mais 54% des ouvriers-ères non qualifié-e-s, avec une hausse de 3 points pour cette catégorie, ce qui traduit une hausse des inégalités, déjà très fortes, en matière d'expositions au risque chimique.

Un salarié-e sur trois heureux au travail

L'enquête CT-RPS 2016 permet aussi de dessiner un paysage d'ensemble des risques psychosociaux à l'aide d'une typologie des situations de travail, qui permet de mieux mesurer la diversité de ces risques². Il ne faut d'abord pas oublier que la première situation de travail est bien évidemment... le chômage. Selon « l'enquête emploi » de l'Insee, en 2015 2,8 millions de personnes étaient au chômage, et 1,4 million dans le « halo autour du chômage » : elles souhaitaient travailler mais, souvent découragées, n'ont pas recherché activement d'emploi au cours du mois précédant l'enquête. Le chômage et son halo représentent 14% de la population active occupée : ouvriers-ères, employées, immigré-e-s et leurs descendant-e-s s'y sont fortement sur-représenté-e-s. On sait que du fait de l'insécurité et du sentiment de dévalorisation sociale qu'il engendre, le chômage est un facteur majeur de souffrance mentale, de dépression et de suicide.

Mais tous les salarié-e-s ne sont pas à plaindre. Ainsi pour 35%

d'entre eux, le travail est une source d'épanouissement, raison pour laquelle je les ai qualifiés de « satisfaits ». Ils ont pour la plupart à la fois l'occasion de « développer leurs compétences professionnelles », de recevoir « le respect et l'estime que mérite leur travail », de « faire des choses qui leur plaisent » et qui sont « utiles aux autres », de ressentir la « fierté du travail bien fait » et « l'impression de faire partie d'une équipe », tout en ne craignant pas « pour leur emploi dans l'année à venir »³. Les « satisfaits » sont, plus souvent que la moyenne, des hommes plutôt d'âge mûr, des ingénieurs et cadres ou des fonctionnaires. Ils vont logiquement bien, voire très bien : 60% d'entre eux ont un score de bien-être élevé, contre 46% pour l'ensemble ; 4% seulement présentent un symptôme dépressif, bien moins que la moyenne (qui est de 10%).

Quatre profils d'atteintes psychosociales

Pour les quatre autres profils, le travail est moins bénéfique pour la santé mentale. 16% des salarié-e-s – je les ai appelé-e-s les « invisibles » - ont le sentiment d'un travail bien fait et utile, mais manquent de reconnaissance et n'ont que rarement la possibilité de développer leurs compétences. Ces actives sont plus âgées que la moyenne, travaillent plus souvent dans de petits établissements. Les métiers les plus concernés sont les assistantes maternelles, les coiffeuses, les employées de maison, les aides à domicile, mais aussi – côté plutôt masculin - les ouvriers de l'artisanat, les agriculteurs et les artisans indépendants (bouchers-charcutiers, patrons de restaurants...). Leur travail est plus pénible physiquement et le soutien des chefs et des collègues leur manque assez souvent. Cependant les aspects positifs et négatifs de leur travail se compensent : globalement les « invisibles » ne se portent pas plus mal que la moyenne, puisque 45% d'entre elles ont un bien-être élevé et 11% présentent un symptôme dépressif.

13% des salarié-e-s – dites « insécurisées » - signalent être reconnu-e-s dans leur travail mais avoir des craintes pour leur emploi. Ce sont plus souvent des femmes, d'âge moyen, en CDD-intérim. Elles vivent des changements imprévisibles, leur travail est souvent répétitif et émaillé de tensions avec leurs supérieurs. Les métiers typiques de cette classe sont des métiers ouvriers (de la mécanique, du bâtiment, du textile, du bois...), les professionnel-le-s des arts et spectacles ou les dirigeant-e-s d'hôtels et restaurants. Ces personnes ne vont pas très bien : 40% seulement ont un bien-être élevé, 13% sont dépressives.

Les « empêchés » (15% des salarié-e-s) n'éprouvent que « parfois » ou « jamais » la fierté du travail bien fait, et jugent rarement leur travail utile aux autres ou source de plaisir. Ce sont particulièrement des cadres du secteur public, des professionnel-le-s de l'action sociale, des enseignant-e-s, des policiers, des infirmières, mais aussi des cadres des banques. Ils ne sont que 29% à signaler un bien-être psychologique élevé, et 15% ont un symptôme dépressif.

Enfin les « accablés » (7% des salarié-e-s) cumulent des conditions physiques, organisationnelles et psychiques désastreuses dans leur travail. Les professions les plus touchées sont des métiers ouvriers (industries graphiques, mécanique, bois, manutention), mais aussi des métiers du tertiaire comme les caissières et employé-e-s de libre-service, les employé-e-s administratifs d'entreprise, les agent-e-s de gardiennage... Leur santé mentale est dans l'ensemble catastrophique ; seulement 23% d'entre eux vont très bien tandis que 27% présentent un symptôme dépressif.

Au total, selon cette analyse qui inclut les chômeurs, le (non-)travail contribue au bonheur pour 35% des actifs, il est neutre pour 16% et négatif pour 49%. Si les cadres sont sur-représentés parmi les « satisfaits », ils n'appartiennent pas tous à ce groupe, loin de là. 19% d'entre eux se trouvent parmi les « empêchés » et même 5% parmi les « accablés ». A l'inverse on trouve des ouvriers-ères et des employé-e-s de service ou de commerce parmi les « satisfaits ». Le déterminisme sociologique laisse une large place aux hasards des trajectoires individuelles. Certaines capacités sont fortement liées au genre ou à la classe sociale (comme la possibilité de développer ses compétences dans le travail), d'autres sont plus dépendantes de circonstances ou de représentations locales (le sentiment de faire partie d'une équipe ou de faire un travail utile aux autres). Quoi qu'il en soit, il est nécessaire d'identifier le profil des situations à risque avant d'imaginer des politiques de prévention ou une intervention syndicale sur le travail, et cette typologie – ou d'autres - peut être un instrument utile à cet égard.

² Thomas Coutrot, « Travail et bien-être psychologique », Documents d'études Dares, n° 217, mars 2018

³ Ces sept items ont été sélectionnés parmi 200 questions de l'enquête pour constituer la typologie ici présentée

AZF/TOTAL, RESPONSABLE ET COUPABLE RÉMY JEAN, PHILIPPE SAUNIER

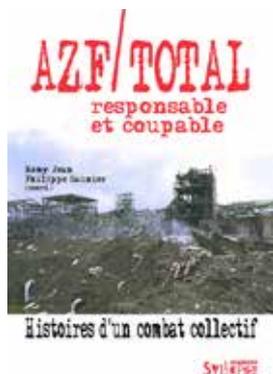
L'explosion d'AZF à Toulouse, le 21 septembre 2001, a été l'accident industriel le plus dramatique depuis l'après-guerre en France.

Ce livre a été écrit à la suite du jugement du 31 octobre 2017 de la cour d'appel de Paris qui a condamné l'entreprise et son directeur pour manquements à leurs obligations de sécurité, après seize ans de procédures et de manœuvres. Il revient sur les causes de l'explosion, expose la complète responsabilité de l'industriel et témoigne du long combat des victimes pour que cette responsabilité soit reconnue.

Quatorze acteur-trices de ce combat – militant-es associatif-ves, syndicalistes, avocat-es, re-

présentant-es du personnel, chercheur-euses et expert-es en santé et sécurité au travail – prennent ici la parole. Ils-elles donnent à voir toutes les facettes de la stratégie du groupe Total pour masquer ce qu'il savait, échapper à la sanction et continuer à faire primer ses intérêts économiques sur les impératifs de sécurité. Ils mettent également en lumière le laisser-faire injustifiable des institutions publiques envers cette multinationale.

Un livre écrit pour que soient tirés les enseignements permettant de prendre les dispositions pour éviter qu'un autre AZF ne survienne et qui paraît à l'occasion du 17e anniversaire de la catastrophe.



SE DOPER

POUR TRAVAILLER

SOUS LA DIRECTION DE RENAUD CRESPIN, DOMINIQUE LHUILIER, GLADYS LUTZ

Du fait des transformations du travail (intensification, individualisation, précarisation...), nombreux sont ceux qui utilisent des substances psychoactives pour être en forme au bureau, traiter des symptômes gênants ou encore pour se détendre après une journée difficile. Devant ces nouveaux usages et la multiplication des produits utilisés (alcool, tabac, amphétamines, cannabis, cocaïne, héroïne, caféine, psychostimulants, analgésiques, médicaments psychotropes), les auteurs, universitaires, chercheurs, syndicaliste et acteurs du soin et de la prévention s'attachent à comprendre les fonctions de ces consommations en milieu de travail.

Pour eux, il est aujourd'hui important de se débarrasser des représentations sociales qui exter-

nalisent les sources du problème, comme les jugements moraux, et d'engager un travail réflexif sur les actions et les pratiques concrètes.

Alors que les politiques publiques tendent à prescrire ou interdire, cet ouvrage ancre la prévention des addictions dans l'analyse du travail réel et des usages tels qu'ils existent et non tels qu'ils sont fantasmés. Il et à l'épreuve de la recherche et de l'action les liens multiples entre travail, santé et usages de substances psychoactives qui peuvent être, dans certaines conditions, des instruments de la production et prévenir d'autres risques au travail.

Sous la direction de
Renaud Crespin,
Dominique Lhuillier,
Gladys Lutz

Se doper
pour travailler



L'HOMME MACHINE II DU TRAVAILLEUR AUGMENTÉ À L'HOMME AUGMENTÉ

L'HOMME & LA SOCIÉTÉ N°207 COORDONNÉ PAR FLORENT LE BOT,
OLIVIER DARD, CLAUDE DIDRY, CAMILLE DUPUY ET CÉDRIC PERRIN

Notre exploration des fantasmes idéologiques accompagnant la perpétuation du capitalisme se poursuit, et nous fait passer de l'utopie d'une production mécanisée toujours plus efficace où la machine libérerait l'humanité du travail, à la recherche de la vie éternelle dans la multiplication de thérapies, de disciplines, de prothèses et de big data visant à porter les corps et les esprits vers les sommets. Il reste à en analyser la portée, en interrogeant ce que ce fantasme représente dans la justification actuelle du capitalisme. Passé un seuil, la capacité technique démesurée excède la condition

humaine. Enfin, le transhumanisme suppose une nature humaine à dépasser mais c'est cette hypothèse d'une nature qu'il reste à interroger.

La revue L'Homme et la société a été fondée en 1966 dans une période d'extrême développement des sciences sociales et dans une perspective analytique et critique de synthèse au carrefour des courants dominants à l'époque : existentialisme, marxisme, psychanalyse, structuralisme.

https://www.editions-harmattan.fr/index.aspx?navig=catalogue&obj=numero&no=60982&no_revue=20&razSqlClone=1

